



Illustration: Christine Ruf

Urteil

Krankschreibung nach mündlicher Kündigung

Eine Kündigung gilt auch dann als gültig zugestellt, wenn sich der Arbeitnehmer weigert, den Brief in Empfang zu nehmen. Daran ändert sich auch nichts, wenn er sich anschliessend von einem Arzt eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigen lässt, obwohl er früher am Tag – vor der Kündigung – keine Anzeichen eines schlechten Befindens gezeigt hat.

Sachverhalt

Ab 1. Mai 2007 arbeitete A. bei der Versicherungsgesellschaft Y. AG als Schadeninspektor. Y. setzte ein Kündigungsschreiben an A. auf, datiert vom 24. Oktober 2008; die Kündigung war per 31. Januar 2009 angesagt. Drei Mitarbeiter wurden an diesem Tag beauftragt, den im Betrieb anwesenden Kollegen A. über seine Entlassung zu informieren. A. weigerte sich, den Brief entgegenzunehmen und verliess den Arbeitsplatz. Er suchte einen Arzt auf, welcher ihm ein Zeugnis ausstellte, demzufolge er ab 24. Oktober 2008 voll arbeitsunfähig war. Die Arbeitsunfähigkeit dauerte bis zum 21. Januar 2009.

Aus den Erwägungen

3. A. bestreitet, am 24. Oktober 2008 eine gültige Kündigung erhalten zu haben.

Die Parteien unterstanden einem zeitlich unbeschränkten Arbeitsvertrag, welcher gemäss Art. 335 Abs. 1 OR aufgelöst werden konnte. Allgemein ist für die Vertragskündigung keine besondere Form vorgeschrieben. Im vorliegenden Fall war jedoch aufgrund der Anstellungsbedingungen für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses die schriftliche Form vorgeschrieben. Der mit der gültigen Unterschrift versehene Brief vom 24. Oktober 2008 stellt somit das gültige Kündigungsdokument dar.

Die Kündigung ist eine Willenskundgebung, welche erst dann gültig ist, wenn sie auch wirklich an den Empfänger gelangt. Ein entsprechendes Schreiben gilt dann als zugestellt, wenn es in den Einflussbereich des Adressaten eingedrungen ist und man nach den allgemeinen Gepflogenheiten davon ausgehen kann, dass er den Inhalt zur

Kenntnis genommen hat. Eine Weigerung, den Brief entgegenzunehmen oder zu lesen, kann dem Absender nicht entgegengehalten werden. Es steht fest, dass die Kündigung in der verlangten Form am 24. Oktober 2008 übermittelt wurde. Das Kündigungsschreiben ist in die Einflussphäre von A. gelangt, als eine von Y. bezeichnete Mitarbeitergruppe dieses A. überreichen wollte und dabei auf dessen Ablehnung stiess. Das bedeutet, dass am 24. Oktober 2008 eine gemäss Vertragsbedingungen gültige Auflösung des Arbeitsverhältnisses stattfand. Dass A. eine bloss mündliche Entlassung seitens Y. geltend macht, ist von keinem Nutzen. Gemäss Zeugenaussage des Mitarbeiters B. wurde der Kündigungsbrief A. vorgelegt, A. habe sich jedoch geweigert, ihn zu unterschreiben.

Gemäss Art. 336 c Abs. 1 lit. b OR darf der Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist. Aus den Zeugenaussagen geht hervor, dass A. seine Arbeit am 24. Oktober 2008 völlig normal verrichtete und keinerlei Anzeichen einer Krankheit sichtbar waren. Sobald er am frühen Nachmittag die Kündigung erhalten hatte, beklagte er sich über schlechtes Befinden und suchte einen Arzt auf.

Trotz der vom Arzt am 24. Oktober 2008 belegten Arbeitsunfähigkeit liess das Bundesgericht den Einwand der Kündigung zur Unzeit nicht gelten.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 27. April 2011 (4A_89/2011) (Übersetzung aus dem Französischen)

teilen können auch untereinander abmachen, dass der Lohn ungekürzt ausbezahlt wird und der Arbeitnehmer als Gegenleistung eine zusätzliche Arbeit leistet. Schliesslich können sich die Vertragspartner auch darauf einigen, dass die Ausbildungsstunden ganz oder teilweise als Arbeitsstunden betrachtet werden. In diesem Fall steht es dem Arbeitgeber frei, seinen Aufwand an die Bedingung einer Rückerstattung pro rata temporis des während der Kursstunden ausbezahlten Lohnes zu binden, falls der Arbeitnehmer vor Ablauf der vereinbarten Zeit aus dem Unternehmen austritt.

2.4 Die von A. besuchten Weiterbildungskurse waren nicht zur Ausübung ihrer beruflichen Pflichten unerlässlich, sondern verschafften ihr auf dem Arbeitsmarkt einen dauerhaften Vorteil.

Damit steht fest, dass die Ausbildung nicht an einen bestimmten Arbeitgeber oder ein spezifisches Produkt gebunden war. In diesem Fall stand es den Parteien frei, durch gegenseitige Vereinbarung darüber zu entscheiden, inwiefern die Kursstunden als Arbeitsstunden zu betrachten waren und welche Bedingungen allenfalls bei einer Rückerstattung des Lohnes zu gelten hatten.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 14. April 2011 (4D_13/2011)

(Übersetzung aus dem Französischen)